Deutscher Bundestag **Drucksache 18/12354**

18. Wahlperiode 16.05.2017

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Gesetzentwurf

der Abgeordneten Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, Susanna Karawanskij, Katja Kipping, Jutta Krellmann, Thomas Lutze, Thomas Nord, Richard Pitterle, Michael Schlecht, Dr. Petra Sitte, Azize Tank, Dr. Axel Troost, Kathrin Vogler, Harald Weinberg, Birgit Wöllert, Pia Zimmermann, Sabine Zimmermann (Zwickau) und der Fraktion DIE LINKE.

Entwurf eines Gesetzes zur Abschaffung der sachgrundlosen Befristung

A. Problem

Befristete Arbeitsverträge haben sich in den vergangenen Jahren stark ausgebreitet. Fast jeder zweite neu geschlossene Arbeitsvertrag ist lediglich zeitlich befristet. Bei der Gruppe der jungen Frauen im Alter von 15 bis 24 Jahren sind sogar zwei von drei neuen Verträgen befristet. Insgesamt hat sich die Zahl der Beschäftigten, denen ein unbefristeter Arbeitsvertrag vorenthalten wird, von 863.000 im Jahr 1994 auf 2,78 Millionen im Jahr 2014 verdreifacht.

Gute Arbeit ist sicher, tariflich bezahlt und mitbestimmt. Ein unbefristeter Arbeitsvertrag ist demnach ein zentrales Element guter Arbeit. Befristete Verträge verhindern, dass Beschäftigte ihre Zukunft auf einer sicheren Grundlage planen können. Sie bedeuten Unsicherheit und fehlende Perspektiven. Dies ist vor allem bei jungen Beschäftigten problematisch, die besonders häufig nur einen befristeten Arbeitsvertrag erhalten.

Auch aus arbeitsrechtlicher Perspektive sind befristete Arbeitsverhältnisse problematisch, da sie den Kündigungsschutz aushöhlen. Sowohl die Erfüllung des sachlichen Grundes als auch der Zeitablauf beenden das befristete Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Damit werden die Vorschriften des Kündigungsschutzes, beispielsweise zur Sozialauswahl, und auch jede Chance der Mitbestimmung von Betriebs- oder Personalräten bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von vornherein ausgeschlossen.

Ein wichtiger Schritt zur Eindämmung der Befristungspraxis vieler Betriebe ist die Abschaffung der Möglichkeiten zur sachgrundlosen Befristung. 48 Prozent der befristeten Arbeitsverträge werden ohne Sachgrund befristet. Das Vorliegen eines solchen sachlichen Grundes muss aber eine Minimalvoraussetzung für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages sein.

Danach befragt, was für sie eine gute Arbeit ausmacht, sagten in einer Umfrage der Industriegewerkschaft Metall knapp 90 Prozent der Befragten, dass ein unbefristeter Arbeitsvertrag für sie sehr wichtig sei. Einer anderen aktuellen Studie zufolge würden 98 Prozent der befristet Beschäftigten einen unbefristeten Arbeitsvertrag bevorzugen. Es besteht daher gesetzgeberischer Handlungsbedarf.

B. Lösung

Im Teilzeit- und Befristungsgesetz werden die Möglichkeiten zur Befristung ohne Sachgrund gestrichen. Damit wird die Zulässigkeit einer Befristung dahingehend beschränkt, dass für diese immer ein sachlicher Grund vorliegen muss.

Unbefristete Verträge müssen bei den Neueinstellungen wieder die Regel werden. Befristete Arbeitsverhältnisse sind auf das unvermeidbare Maß zurückzuführen. Eine Befristung darf danach nur dann zulässig sein, wenn es für sie einen sachlichen Grund gibt. Es ist daher notwendig, die sachgrundlose Befristung abzuschaffen, um für mehr Sicherheit im Erwerbsverlauf zu sorgen.

C. Alternativen

Keine.

D. Kosten

Die Kosten sind nicht bezifferbar.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Entwurf eines Gesetzes zur Abschaffung der sachgrundlosen Befristung

Vom …

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21.Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), das zuletzt durch … geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 14 Absätze 2, 2a und 3 werden aufgehoben.

2. § 22 wird wie folgt gefasst:

„(1) Außer in den Fällen des § 12 Abs. 3 und § 13 Abs. 4 kann von den Vorschriften dieses Gesetzes nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

(2) Enthält ein Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst Bestimmungen im Sinne des § 8 Abs. 4 Satz 3 und 4, § 12 Abs. 3, § 13 Abs. 4 oder § 15 Abs. 3, so gelten diese Bestimmungen auch zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern außerhalb des öffentlichen Dienstes, wenn die Anwendung der für den öffentlichen Dienst geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen ihnen vereinbart ist und die Arbeitgeber die Kosten des Betriebes überwiegend mit Zuwendungen im Sinne des Haushaltsrechts decken.“

Artikel 2

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 2018 in Kraft.

Berlin, den 16. Mai 2017

Dr. Sahra Wagenknecht, Dr. Dietmar Bartsch und Fraktion

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

Die gesetzlich zulässige sachgrundlose Befristung bei Neueinstellungen wurde mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 eingeführt und mit dem Inkrafttreten des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG) im Jahr 2001 weiterentwickelt. Im Zuge des Gesetzes zu Reformen auf dem Arbeitsmarkt mit Gültigkeit ab dem 1. Januar 2004 erfolgte die erleichterte Möglichkeit der zeitlichen Befristung bei Unternehmensneugründungen. 2007 wurde die zuvor vom Europäischen Gerichtshof als diskriminierend bewertete Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dahingehend ergänzt, dass sie nur noch bei älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zulässig ist, wenn diese vorher beschäftigungslos waren.

Befristete Arbeitsverträge haben sich in den vergangenen Jahren stark ausgebreitet. Fast jeder zweite neu geschlossene Vertrag wird lediglich zeitlich befristet ausgestellt. Insgesamt hat sich die Zahl der befristet Beschäftigten von 863.000 im Jahr 1994 auf 2,78 Millionen im Jahr 2014 verdreifacht. Sachgrundlose Befristungen machen 48 Prozent der befristeten Arbeitsverträge aus.

Angesichts der starken Ausweitung von befristeten Arbeitsverträgen und der damit einhergehenden fehlenden Sicherheit für die Beschäftigten hinsichtlich ihrer Lebens- und Berufsperspektiven ist es notwendig, Befristungen auf ein unvermeidbares Maß zurückzuführen. Dazu zählt die Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung nicht. Eine Befristung darf nur dann zulässig sein, wenn es für sie einen sachlichen Grund gibt. Dies erfordert die Streichung der Möglichkeiten zur sachgrundlosen Befristung.

Damit werden auch der Kündigungsschutz und die betriebliche Mitbestimmung gestärkt. Denn befristete Arbeitsverhältnisse höhlen den Kündigungsschutz aus. In vielen Fällen wird mit einem befristeten Arbeitsvertrag einfach die Probezeit verlängert. Der Zeitablauf beendet das befristete Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Die Vorgaben des Kündigungsschutzgesetzes und des Betriebsverfassungsgesetzes finden in diesen Fällen keine Anwendung.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes)

Zu Nummer 1 (§ 14)

Mit der vorgenommenen Änderung des § 14 werden die bestehenden Möglichkeiten zur Befristung ohne sachlichen Grund ersatzlos gestrichen. Die Befristung eines Arbeitsvertrages soll zukünftig nur noch zulässig sein, wenn hierfür ein sachlicher Grund vorliegt. Damit werden Befristungen auf ein unvermeidbares Maß reduziert und den negativen Effekten der Ausweitung von befristeten Arbeitsverhältnissen in den vergangenen Jahren entgegen gewirkt.

Zu Nummer 2 (§22)

Hierbei handelt es sich um eine Folgeänderung der Änderungen in § 14.

Zu Artikel 2 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.